

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada akhir pembahasan ini penulis akan mencoba untuk mengambil beberapa kesimpulan berdasarkan uraian dari bab-bab sebelumnya serta akan mencoba memberikan saran yang mungkin berguna bagi perusahaan di masa-masa yang akan datang.

1. Kesimpulan

1. Berdasarkan analisa pada Bab IV, melalui analisa korelasi dapat dibuktikan bahwa faktor upah mempunyai hubungan yang menyakinkan (signifikan) dengan faktor produktivitas. Ini berarti bahwa apabila upah tenaga kerja/karyawan bagian produksi pada perusahaan "X" dinaikkan, maka produktivitas kerja dapat ditingkatkan pula. Dengan demikian hipotesis kerja penulis dapat dibuktikan kebenarannya.
2. Faktor hubungan kerja, lingkungan kerja dan faktor lain sudah cukup baik walaupun masih ada beberapa karyawan yang kurang puas terhadap faktor-faktor tersebut.

2. Saran

1. Agar perusahaan dapat mencapai produktivitas yang

- diharapkan maka upah tenaga kerja/karyawan bagian produksi perlu dinaikkan menjadi sebesar Rp. 2.215,- per hari, yang terdiri dari upah pokok, premi dan uang jasa.
2. Pimpinan perusahaan perlu sekali memonitor perkembangan situasi dunia perekonomian, sehingga kebijaksanaan yang diambil terutama dalam hal pengupahan dapat sesuai dengan kebutuhan yang ada pada saat itu.
 3. Perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang lebih baik lagi.
 4. Dalam menetapkan struktur upah bagi karyawannya, hendaknya perusahaan benar-benar memperhatikan faktor keadilan dan kelayakan, baik diantara para karyawan itu sendiri maupun dengan perusahaan lain sehingga dari sini dapat diharapkan pemberian upah tersebut di satu pihak dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, karena mereka ingin meningkatkan tingkat hidupnya sedangkan di lain pihak perusahaan memperoleh tambahan keuntungan.
 5. Selain dengan menaikkan upah yang diberikan kepada karyawan, perusahaan seharusnya juga membina moral karyawannya yaitu dengan cara menanamkan kesadaran pada diri mereka untuk ikut memiliki perusahaan, bekerja dengan lebih bersemangat dan

bergairah sehingga tertanam kesadaran diantara mereka bahwa keberhasilan perusahaan merupakan keberhasilan mereka juga dalam meningkatkan kesejahteraan hidupnya.



DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abdurrachman, Ensiklopedia Ekonomi Keuangan Perdagangan, (Inggris-Indonesia), Pt. Pradnya Paramita, Jakarta, 1982.
- As'ad, Moh., Psikologi Industri, Edisi Tiga, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1987.
- Bina Tata Hukum dan Hubungan Lembaga Negara Departemen Tenaga Kerja, Himpunan Peraturan Tenaga Kerja (1945 - 1970), Cetakan Ketiga, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Drucker, Peter F., Pengantar Manajemen, (terjemahan) Seri Manajemen No. 63, PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1982.
- Flippo, Edwin B., Personnel Management, Fifth Edition, Mc.Graw - Hill International Book Company, 1983.
- ILO, Job Evaluation Geneva (Studies and Report), New Series, No. 56.
- Moekiyat, Manajemen Kepegawaian, Penerbit Alumni, Bandung, 1975.
- Mursinto, Djoko, dan I Nyoman Arcana, Pengantar Statistik II, Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Mandala, Surabaya, 1984.
- Nitisemito, Alex S., Manajemen Personalia, Cetakan Ketiga (Revisi), Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982.
- Panitia Istilah Manajemen LPPM, Kamus Istilah Management, Penerbit Balai Aksara, 1981.
- Ranupandoyo, Heidjrachman, dan Suad Husnan, Manajemen Personalia, Edisi Tiga, Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 1984.
- Surabaya Post, Edisi 22 Nopember 1984.
- Wetik J.L., Penelitian Kerja dan Produktivitas, Seri Manajemen Pendidikan dan Pembinaan Manajemen, Erlangga, Jakarta, 1979.
- Winardi, Manajemen Personalia, Edisi Pertama, Penerbit Sinar Baru, Bandung, 1980.